



XLIX Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 364 de 2021

S/C y Carpeta Nº 708 de 2020

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

ACODIKE S.A.

SINDICATO DE FUNCIONARIOS POLICIALES (SIFPOM)

TELETRABAJO
Se establecen normas para su promoción y regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 10 de marzo de 2021

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señores Representantes Felipe Carballo, Daniel Gerhard, Gabriel Otero Agüero, María Eugenia Roselló, Martín Sodano y Pablo Viana.

Asisten: Señores Representantes Wilman Caballero y Rafael Menéndez.

Invitados: Por Acodike S.A., Graciela Apariquián (vicepresidente); doctor Marcelo Caputi (director); Solange Netto (jefa de gestión humana); licenciado Ricardo Cartagena (jefe de operaciones), y doctora María Carmen Ferreira (asesora jurídica).

Por el Sindicato de Funcionarios Policiales (SIFPOM), Patricia Rodríguez (presidente), y Ricardo González (secretario de organización).

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José P. Fasanello.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Damos la bienvenida a la delegación de la empresa Acodike Supergás S.A., integrada por las señoras Graciela Aparquian, vicepresidenta; Solange Netto, jefa de gestión humana, y doctora María Carmen Ferreira, asesora jurídica, y el doctor Marcelo Caputi, director, y el licenciado Ricardo Cartagena, jefe de operaciones.

SEÑORA APARQUIAN.- Nuestra empresa hace 65 años que está en el mercado; es pionera en la distribución de gas licuado de petróleo, lo que vulgarmente llamamos supergás.

Es una empresa que accedió al mercado por dos licitaciones y dos prórrogas de contrato. Nosotros iniciamos y desarrollamos el mercado del supergás, en el año 1956; esto significa que hicimos un poco la historia del supergás. La primera competencia empezó veinte años después. En su momento -por supuesto con el apoyo de Ancap, que contrataba el servicio-, empezamos el desarrollo del mercado en materia de envasado; recuerdo que empezó con la garrafa de trece kilos.

Hubo que desarrollar el mercado, profundizarlo, como decía, y quiero destacar especialmente -porque se mencionó en la reunión anterior- que también hemos sido pioneros en los temas de seguridad, primero con el Banco de Seguros del Estado y posteriormente con la URSEA. Es importantísimo para la salud de las personas que trabajan en la empresa, y a su vez lo hemos difundido en toda la cadena de distribución. Tenemos aproximadamente doscientos ochenta puestos de venta diseminados en el país; tenemos catorce plantas de estocaje en el interior. Lo destaco, porque cuando el producto escasea, estas plantas cumplen un rol fundamental para llegar a los lugares más recónditos; esa es la verdad.

Me quiero centrar en la seguridad en el trabajo. Como señalé anteriormente, lo hemos trabajado mucho con el Banco de Seguros y luego con la URSEA, con la Dirección Nacional de Bomberos y con las intendencias. Cuando Acodike empezó a trabajar con este producto, no había antecedentes en materia de seguridad. Incluso, tuvimos técnico prevencionista en la empresa unos veinte años antes de que fuera obligatorio. Además, tenemos una brigada de seguridad a costo de la empresa, que no es obligatoria. De todas las áreas hay un participante -tenemos uno en la delegación que me acompaña- y, ante una emergencia, todos están entrenados para saber cómo manejarse. Entendemos que es importante contar con esta brigada porque aunque felizmente no ha pasado nada, nunca se sabe, y tener la gente entrenada para ese momento, es crucial.

El hecho de estar tantos años en el mercado, obviamente, nos hace una empresa con estructura y antecedentes. A veces, las estructuras se vuelven un poco pesadas, y en este momento debemos contrastar esta idea de empresa sólida con un mercado que está en cambio. Cuando la empresa surgió, nuestra matriz energética tenía falencias, por ejemplo, en el mercado eléctrico. Hoy en día, el mercado eléctrico está muy desarrollado en Uruguay, y da al consumidor una serie de opciones importantes. O sea que esta empresa, para sobrevivir, tiene que cambiar algunas estructuras, adaptándose a una matriz energética totalmente diferente a la que teníamos cuando iniciamos.

El mercado de supergás no existía en el año sesenta; lo que había era querosén. El mercado se fue desarrollando, y a fines de los noventa empezó a ser un mercado un poco más estable, ya no estaba en crecimiento. Desde ese entonces a la fecha, por lo menos en lo que hace a la calefacción hemos perdido participación, porque la electricidad nos ha tomado una buena parte de ese mercado. En el mercado de cocción, nuestro producto mantiene el 95%, pero en lo que refiere a calefacción, viene perdiendo sustancialmente frente a la electricidad.

Nuestra preocupación adicional es que, evidentemente, el gas natural -que está en Argentina- está muerto para nosotros, pero es una cuestión de ocasión y de oportunidad.

Para nosotros es fundamental tener una empresa vigente. Es la mejor forma de conservar y mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Esa es nuestra perspectiva. No pensamos que vamos a seguir haciendo más de lo mismo eternamente. Esto es algo que venimos trasmitiendo desde el directorio hacia los niveles gerenciales. Hemos hablado mucho con el sindicato de este tema.

Estamos tratando de *aggiornar* nuestra fuerza de trabajo. Es imperativo; es la única forma de mantener y obtener calidad en los puestos de trabajo. Desde hace cuatro años venimos analizando temas de reconversión, trabajando profundamente con Inefop, para no quedarnos petrificados en la empresa que conocimos en el pasado, y tratar de contagiar a toda la fuerza de trabajo, que la gente viva esa experiencia de transformarse.

Creo que estamos en ese paso; algunas cosas son más dolorosas que otras. En 2018, ya empezamos a hacer cambios con personal -sobre todo administrativo y gerencial- que ha entendido más fácilmente esta dinámica. Ahora venimos a presentarles cómo se han manejado algunos de esos episodios, porque todos tenemos que cambiar la cabeza, para conquistar -así pensamos, y es lo que estamos impulsando- un mejor estatus.

SEÑORA NETTO.- Es un gusto estar aquí, y les agradezco hacer posible este intercambio sobre cómo estamos trabajando.

Nosotros comenzamos el proceso de cambio con transformaciones organizacionales, en setiembre de 2018, cuando empezamos a mirar hacia el futuro. El primer cambio fue, justamente, en los niveles gerenciales. Desde esa época tenemos instancias de intercambio con el sindicato; incluso llegamos a acordar ciclos de charlas, con el propósito de trabajar tres grandes temas. El primero fue el cambio del mundo energético, y brindamos más de quince charlas a todo el personal. Hablamos de los cambios que el mundo nos estaba marcando, y que debíamos mirar hacia el futuro. Esas charlas las dio el contador Alejandro Perroni, alguien muy vinculado al mundo energético.

Seguimos con otras charlas sobre cambios en el futuro del trabajo y cuál es el futuro del trabajo. Allí surgieron algunos intercambios que hacían referencia a la evolución de los cambios y a la necesidad de sostener la empresa y el empleo. En ese caso también tuvimos unas cuantas reuniones de intercambio entre la empresa y el sindicato.

También tuvimos un ciclo de charlas enfocado a la perspectiva del GLP. Estábamos en un momento donde la venta del GLP llegó a su nivel de maduración. Vimos que en el correr de los años no hemos tenido aumentos en las ventas, y ahí nos empezamos a plantear cuál era la evolución de los sustitutos del combustible. Empezamos a hablar del subsidio del GLP, de las perspectivas que teníamos como empresa en los contratos con Ancap y de los cambios tecnológicos.

Sabemos que los cambios a nivel de planta se van a producir; entonces, ¿cuáles son los puestos de trabajo que van a dejar de existir? Empezamos a hablar de la reconversión laboral. Realizamos acuerdos con Inefop, e hicimos capacitaciones en varias oportunidades apuntando a varios sectores.

En 2019, tuvimos muchas instancias en las que recalcamos la importancia de contar con una metodología de trabajo en común. Uno de los planteos era que debíamos tener una visión común sobre empleos sustentables y trabajo sostenible. Precisamente, a esto nos referíamos cuando hablábamos de los cambios.

En enero de 2020, seguimos hablando sobre el sector de granel; analizamos la posibilidad de reconvertirlo y hacer cambios. Tuvimos instancias en el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, concretamente, en la Dinatra, en enero y febrero de ese año. Allí nos propusimos estudiar distintas alternativas sobre cómo llevar adelante el granel, porque tal como estaba funcionando era inviable; a corto plazo era insostenible.

Luego, llegó la pandemia. El 13 de marzo -día en que se anunció la emergencia sanitaria en Uruguay-, estábamos realizando unas charlas con el sindicato, los gerentes, los jefes, los asesores y la dirección, donde hablábamos de las metas que nos teníamos que poner en virtud de las perspectivas del supergás y de los cambios que iba a haber. Ese día estuvimos trabajando en este tema hasta la hora 14. Hicimos grupos de mejora para analizar esta problemática.

Durante la pandemia, mantuvimos muchísimos intercambios: tuvimos más de veinte reuniones bipartitas y quince o más encuentros entre el sindicato y los directores José Martín Imaz -el presidente de la empresa- y Marcelo Caputi. En esas reuniones, hablamos de los cambios que realmente era necesario instalar. En consecuencia, para nosotros hoy es importante aclarar que nada nos puede tomar de sorpresa; no se puede decir que estos temas no se hablaron, no se comunicaron, no se hicieron intercambios y no hicimos propuestas.

Ahora voy a relatar lo que sucedió en octubre de 2020. Nosotros teníamos un acuerdo de productividad que vencía el 31 de diciembre. Sesenta días antes, teníamos que comunicar si íbamos a continuar con ese acuerdo de productividad. En octubre de 2020, les dijimos que no pensábamos renovarlo en esas condiciones y que nos teníamos que sentar a generar un acuerdo de productividad que fuera viable, posible y sostenible en el tiempo. En ese momento también hablamos de la organización del trabajo, y les presentamos una guía al respecto. Debo decir que recién en el día de ayer, después de varias instancias bipartitas que tuvimos la semana pasada e, inclusive, ayer, pudimos instalar el comienzo de esa guía de trabajo. Entiendo que en este momento estamos en una instancia en la que realmente nos propusimos trabajar en la necesidad de realizar cambios.

Como dije, ayer sucedió esto. ¿Cuál es el problema? Que ahora no estamos en zafra; estamos en un momento de baja producción. Ayer, fue la primera vez en el año que tuvimos los dos turnos trabajando. El problema es que el turno de la mañana está cien por ciento operativo, pero el de la tarde, tiene más de cuatro o cinco horas en las que no es productivo, porque no hay tanta necesidad de carga. Entonces, para que las personas sientan que son productivas, ayer comenzamos a trabajar en el taller, por ejemplo, en la reparación de garrafas, para que aprendan otra tarea. Estamos en esto de que nos pusimos de acuerdo y, ayer en la tarde, empezamos tarde a trabajar en esto.

En esta oportunidad es importante reforzar -nos gustaría que quedara claro- que ya veníamos analizando los cambios. Tenemos un grupo de asesores que también están trabajando fuertemente con nosotros. Uno de ellos es Ricardo Chiesa, que es docente y catedrático de la Universidad Católica, y desde hace muchísimos años está trabajando con nosotros, y.

Para nosotros es muy importante hablar de la gestión del cambio y la necesidad de mirar de aquí hacia al futuro, teniendo en cuenta las perspectivas que nos marcan el mercado y el empleo, cuya sostenibilidad es muy importante.

SEÑOR CARTAGENA.- Soy jefe de operaciones en Acodike, en el sector de taller de garrafa, envasado de garrafas de 13 kilos y en la operación del sector a granel, que es el tema que nos trae aquí.

Voy a tratar de explicar cómo era el funcionamiento, cómo evolucionó y el porqué de los cambios.

Desde el año 2000 a la fecha, el sector granel creció: pasó de tener una sola unidad a tener ocho. También creció el mercado: estamos hablando de 10.000.000 de kilos. Sin embargo, no creció ni se modificó la estructura de trabajo, y se siguió trabajando de la misma manera que en el año 2000.

Hoy, el 90% de nuestro mercado se basa en la industria y el comercio. El 65% de ese porcentaje corresponde a actividades clave para el país como los secaderos de granos, las avícolas, el turismo y el sector sanitario. Cabe aclarar que todo este trabajo es a nivel país, por lo que implica una estructura logística a base de horas de extra. Cuando teníamos una o dos unidades, eso era viable. Hoy, con el mercado que tenemos, no lo es. En consecuencia, como decía Solange, hace dos o tres años se empezó a analizar cómo modificar ese sector.

Esta situación llevó a que, en promedio en los últimos tres años, las dieciséis personas que se dedicaban al flete de supergás a granel hicieran catorce mil horas extra al año, es decir, alrededor de unas ochocientas treinta horas extra por persona. Esto tenía incidencia no solo en la poca eficiencia de los repartos, sino también -esto es lo que más nos preocupaba en los últimos años- en la salud de los choferes y acompañantes, que se subían a los camiones a las 6 de la mañana y se bajaban a las 19, 20 o 21. Esto demostró que realmente necesitábamos una reestructura.

También teníamos problemas en las épocas de zafra, como la que comienza ahora del secado de granos. Por ejemplo, en la del sector turístico y gastronómico en el este, no pudimos cumplir. En el sector avícola, en invierno, hubo fasoneros que perdieron la producción de cien mil pollos por falta de supergás, porque no llegamos en tiempo y forma, muchas veces por medidas sindicales. Cuando se intentaba negociar algún cambio, la manera de reaccionar siempre era dejar de hacer horas extra, en consecuencia, los camiones no salían y no llegábamos a los clientes. De esta manera, ocasionamos perjuicio económico a esos sectores, ya sea sanatorios, avícolas, secaderos, etcétera.

Los cambios que quisimos hacer consistían en la descentralización de la distribución, pero siguiendo con la misma operativa de los camiones que son propiedad de Acodike Supergás. La idea era tener un camión fijo en Salto y, otro, en Maldonado. Con eso disminuíamos el transporte del producto sin hacer entrega; o sea, cargábamos, hacíamos un reparto acorde de ocho o nueve horas, y volvíamos, dejando de lado los repartos de catorce, quince o dieciséis horas.

También se planteó tener una flota dedicada al transporte profesional de carga -como existe en otros lugares-, con el mismo personal y demás. Ante esta propuesta también recibimos una negativa.

Otro punto sobre el que se tuvo una respuesta negativa fue el uso de tecnología. Se hizo una inversión y se instalaron sensores en los camiones para determinar la falta de atención o la existencia de fatiga. De esa manera, de forma remota sabíamos si un chofer o un acompañante estaba distraído o tenía fatiga, y así poder llamarlo, conversar con él y analizar la coordinación de otro reparto o de más días de descanso.

Además, se les pidió hacer un replanteo de los horarios y días de trabajo porque, por ejemplo, empezaban la jornada a las 6 de la mañana y no había clientes hasta las 9 de la mañana, pero luego el reparto llegaba hasta las 9 de la noche. Es decir que estábamos teniendo tres horas de personal que no estaba ocupado, que estaba cansando y que, después, debía salir a repartir.

Asimismo, en el último año se negaron a las capacitaciones técnicas y de seguridad del sector.

Todo esto hace que hoy se tome la decisión de contratar empresas fleteras. Ese fue el cambio que se realizó: se contrataron empresas de transporte profesional, con experiencia en supergás. No fuimos a buscar empresas que se dedicaran a transportar madera o cajas de aceite; buscamos empresas vinculadas al sector, con más de veinte años de experiencia, que tuvieran las capacitaciones correspondientes y la flexibilidad y el dinamismo necesarios, de manera que si un reparto comienza a las 9 de la mañana, el personal no esté desde las 6 generando cansancio.

Esta es la descripción de cuál era la operativa del sector granel y el argumento que llevó al cambio que se realizó.

SEÑOR CAPUTI.- Empezamos a intervenir directamente en la comunicación entre el sindicato y la empresa, por varias causas: existían situaciones que, de alguna manera, entorpecían la comunicación, y no había forma de avanzar con todos los cambios que se estaban planteando.

Como entendimos que era necesario mejorar la comunicación, a principios del año pasado iniciamos reuniones bipartitas con el directorio. Cabe aclarar que esto también obedeció a que nos estábamos enfrentando al covid. La pandemia era un desafío enorme para nosotros, ya que debíamos sostener la demanda y mantener la producción. El sindicato trabajó muy bien en lo que hace a la colaboración y la intención de armar mecanismos para sostener la producción si teníamos caída de personal por contagios. Reitero que eso fue a principios del año pasado.

Debo decir que también teníamos actitudes que no eran tan buenas. Por ejemplo, prohibieron la presencia de un jefe de planta en cualquier negociación bipartita. O sea, teníamos un jefe de planta que coordinaba toda la actividad de la empresa -cómo se hace; quién va a un lugar; qué se carga; qué no se carga-, pero no podía negociar, no se podía sentar en la mesa bipartita. En este sentido, se dieron argumentos de todo tipo, pero ninguno realmente sustentado en maltratos, persecuciones o cuestiones de esa índole, sino en problemas de relacionamiento que llevaron a que estuviera proscripto; ese es el término que utilizamos para esa situación.

Teníamos dos caminos: generar un conflicto por esa proscripción o enfrentar la zafra en pandemia con calma y no dar la lucha en ese momento, que para nada era el adecuado, ya que teníamos obligaciones muy superiores a la discusión de por qué estaba o no un jefe en una negociación bipartita. Lo cierto es que no dimos esa discusión, y estuvimos todo el año, hasta hace una semana, con un jefe proscripto, que no se podía sentar en ninguna mesa de negociación.

En esta situación seguimos trabajando, tratando de lograr los cambios que proponía la empresa -que describió Ricardo- en cuanto a la seguridad y las capacitaciones. La negativa siempre fue la primera reacción ante cualquier modificación que se quisiera hacer.

Básicamente, lo más grave de todo esto -aunque es grave todo lo que estoy diciendo, pero esto es lo que más alteró la posición de la empresa- fue la negativa a realizar horas extra.

Todos sabemos que las horas extra son opción de los trabajadores; no es una obligación realizar horas extra. Sin embargo, como bien explicó Ricardo, un camión que va a Salto y vuelve en las ocho horas de un turno; ese tiempo no es suficiente para descargar a todos los clientes que hay en el interior. Por lo tanto, estructuralmente, se necesita realizar horas extra. Si no las hacen, no atendemos a nadie, no le vendemos el gas a nadie o, por lo menos, no le vendemos a nadie del resto del país, sin ser Montevideo.

En esa situación en que las horas extra son estructurales -el trabajador sigue teniendo la opción de realizarlas o no, lo cual no se puede desconocer-, nos encontramos frente a un abuso de ese derecho de optar. Entonces, cuando existían situaciones complicadas y nos decían: *"Yo no quiero ir"* o *"No me gusta lo que está pasando"* o, como pasó a mitad del año pasado, cuando bajamos un 10% la venta de granel, la productividad se vio reflejada en el bolsillo. Entonces, perdían plata por concepto de productividad; estamos hablando de remuneración variable, no fija. Y en esa caída de remuneración variable tuvimos que enfrentarnos a una situación de no realización de horas extra por una semana hasta que cambiáramos la productividad que se había fijado. Y había que poner más plata arriba de la mesa. ¿Por qué? Y, bueno, porque la situación era difícil para los trabajadores. Pero es una remuneración variable, son horas extra. En conclusión, tuvimos que poner plata para que siguieran trabajando. El problema que teníamos era que no se trataba de una medida sindical, sino de una simple opción de hacer o no las horas extra. Esta situación se planteaba a cada rato y teníamos que enfrentar demandas sustentadas en *"te hago o no te hago las horas extra".* Esa situación era estructural y endémica; la veníamos arrastrando y también se iba a dar en esta zafra, sin perjuicio de todos los cambios que se estaban planteando y que se vienen suscitando en el mercado. Por ejemplo, ahora tenemos el problema de quita del subsidio. Tendremos que ver cómo reestructurar y sostener todos los empleos con una quita y una baja en las futuras ventas de la empresa -quizás caiga hasta un 20% la facturación-, por una cuestión circunstancial que excede esta esfera, una cuestión de política energética; tenemos que ver cómo solucionarlo.

Esos son los desafíos que estamos teniendo y así fue cómo nos tuvimos que mover el año pasado, entre pandemia, paros disimulados y un subsidio que tenemos que ver cómo enfrentar.

En ese momento, se quitó el tema de la productividad y se plantearon nuevas formas de trabajo. A todo se decía que sí pero no, sí pero no, sí pero no. Evidentemente, la idea era llegar a su momento de fuerza, cuando ellos negocian, que es en la zafra. Históricamente, siempre tenemos paro en mayo o junio, porque buscan el momento más fuerte para lograr reivindicaciones que creemos que no son justas, ni siquiera adecuadas al mercado, porque tenían remuneraciones absolutamente superiores a la media de cualquier empresa en el mercado. No venimos a discutir al respecto, porque la remuneración que se pagaba era la que se había acordado, pero pensamos que con los sueldos que tenían debían trabajar con una sonrisa, no en una constante crispación y buscando cómo entorpecer o dejar a un jefe de lado, sin manera de avanzar en negociaciones leales y frontales que, en definitiva, es lo que se estaba planteando.

La empresa contrata gente profesional, de prestigio, para que nos indique el camino, para que nos ilumine en cómo llegar a generar una empresa que tenga empatía y trabaje junto con el sindicato. Nosotros no tenemos ningún problema sindical, no perseguimos al sindicato, no buscamos ningún tipo de menosprecio de la calidad del trabajador. Queremos avanzar y, como lo planteó Graciela Apariquian, tenemos la mirada puesta en el futuro -no estamos mirando siempre para adentro, porque no podemos vivir mirando siempre para adentro-; eso es lo que nos tuvo captando mucha atención durante el año pasado.

Básicamente, el argumento fundamental de por qué se tuvo que despedir a esas dieciséis personas, por qué se tuvo que reestructurar esos puestos, es una cuestión estratégica. Si nosotros no estamos llegando a cumplir con nuestros clientes, si los estamos dejando sin gas porque no nos hacen las horas extra, si no tenemos forma de hacer reestructuras, todo eso quiere decir algo. Se ve que nosotros no sabemos hacerlo. Y si nosotros no sabemos hacerlo, alguien lo tiene que hacer en forma más eficiente y

más adecuada. Entonces, nos vimos obligados a tomar la decisión de que se dedique a esto alguien que se especialice en el transporte de GLP, y nosotros nos seguimos dedicando a hacer lo que sabemos hacer, que es vender GLP a granel, 13 kilos, 45 kilos. Básicamente, esa es la causa por la que se llegó a esta drástica decisión. No fue una decisión intempestiva. Se habla de que había una negociación tripartita en curso. Esa negociación tripartita no tenía por objeto nada inherente a cuestiones de granel. Se había advertido con tiempo que si no hacíamos cambios estructurales importantes con respecto al transporte a granel, íbamos a tener que tomar decisiones que no nos iban a gustar, pero tendríamos que tomarlas porque debíamos tener a la empresa operativa, sustentable y sólida. Eso fue lo que sucedió. Se despidió a los dieciséis trabajadores.

Se dijo que no se había despedido a uno porque no estaba afiliado. Eso es mentira; no fue así; se despidió a los dieciséis. El día de la comunicación del despido de los dieciséis trabajadores se les dijo: *"Por favor, muchachos, comuníquense con las empresas que van a iniciar la actividad en forma tercerizada porque ellos están buscando personal, y ustedes son los ideales porque están capacitados, tienen la instrucción, tienen todo. Preséntense y vean si es posible que los tomen en esas empresas".* Se han hecho ingentes esfuerzos -luego, Solange Netto los describirá- para tratar de recolocar a las personas que quedaron despedidas, porque son medidas muy duras y sabemos que no está bueno lo que sucedió. Tuvimos que tomar las medidas que entendimos había que tomar, y en ningún momento hubo persecución sindical. Eso es lo que queremos dejar bien claro en esta mesa. Tenemos un sindicato con personería jurídica. Les ofrecimos hasta las medidas de seguridad para cuando se votó la personería jurídica del sindicato. En ningún momento estuvimos en contra. Queremos trabajar e ir hacia adelante. Esa es la idea y el objetivo de nuestra empresa.

SEÑORA FERREIRA.- Buenos días. Soy abogada de la empresa en los temas laborales.

Leí atentamente la versión taquigráfica de la sesión en la que recibieron al sindicato de los trabajadores de la empresa, Alfas. Me preocupan dos temas que quiero aclarar acá.

En primer lugar, esta decisión de la empresa de no hacer más el transporte de GLP a granel no tuvo nada que ver con un problema sindical. Prueba de ello son tres o cuatro cosas que voy a decir.

Alfas es un sindicato que se formó hace más de treinta años. Sus primeros delegados son hoy jefes de planta, la asesora en recursos humanos estaba afiliada al sindicato, todos los afiliados -está presente Solange- han ido ascendiendo en su carrera y hay gente con muchísima antigüedad en la empresa. Ese sindicato ha tenido continuidad a lo largo de todos estos años y, por supuesto, total independencia. No ha habido discriminación hacia ningún afiliado sindical a lo largo de la historia de Acodike. Por el contrario, lo que decía sobre los ascensos lo demuestra.

Aclaro que se resolvió el despido de dieciséis trabajadores, no de quince, como se dijo acá. La empresa, a lo largo de toda su trayectoria, ha fomentado la negociación colectiva y los acuerdos sindicales. Prueba de ello es que tiene comisiones de seguridad bipartitas, tiene comisiones de relaciones laborales, tiene comisiones para evaluar la lista de aptos para los ingresos de personal, tiene una brigada de seguridad. Y no solo hemos promovido la negociación, sino que se ha hecho una negociación de buena fe y con transparencia.

Prueba de ello es que cuando se enfrentaron estos cambios se les dio a los asesores del sindicato y de Fuecys toda la información y los números de la empresa a fin

de tener las bases claras para hacer la negociación. Esa era una de las cuestiones que quería aclarar.

La segunda es que Acodike siempre ha estado muy preocupada por los puestos de trabajo. Precisamente, todas estas transformaciones buscan la sustentabilidad de la empresa, racionalizando los gastos.

Prueba de ello son varios puntos a lo que me referiré a continuación. Por ejemplo, hace unos años cerró una de las empresas tercerizadas y Acodike absorbió a todo su personal de taller; hoy es el taller que hace la reparación y la calificación de las garrafas.

Prueba de ello es que cuando los trabajadores, en todo su derecho, resolvieron no hacer horas extra, se tomó gente para un tercer turno y hay más de treinta personas que tienen nuevos puestos de trabajo.

Prueba de ello es lo que decía el doctor Caputi, en el sentido de que cuando se decidió vender los ocho camiones a granel de la empresa, lo primero que se hizo fue pedir a los trabajadores que tenían experiencia y quedaron sin trabajo que se presentaran en las empresas que habían comprado esas unidades.

Prueba de ello es que Acodike, en concordancia con los trabajadores, les dio la oportunidad de comprar las unidades que iban a dejar de hacer transporte a granel; muchos de ellos -cinco-, harán ese emprendimiento.

Prueba de ello, por último, es que ha apoyado a lo largo de su historia la capacitación de los trabajadores. Ahora, en esta instancia de cese de estas relaciones laborales, les ha ofrecido análisis de competencias y habilidades laborales, apoyos en cualquier capacitación que quisieran emprender, de tipo empresarial, logístico, en materia de seguridad.

Entonces, nos preocupa que se haya trasmitido la idea de que atrás de una decisión empresarial estratégica podía haber algún tipo de persecución sindical o alguna despreocupación por la historia de sus trabajadores y las fuentes de trabajo. Ha sido todo lo contrario. Lo que pasa es que hay negociación, negociación fluida, pero la negociación tiene que llegar a un fin. Después de dos o tres años de negociar sin lograr acuerdos, se tomó la decisión de suspender esta actividad y, por supuesto, con la consiguiente pérdida de esos puestos de trabajo.

Quiero aclarar que esos no eran puestos de trabajo mal remunerados y que la idea no fue racionalizar gastos, horas extra y que se perdieran medios de subsistencia. Estoy hablando de gente que en promedio, con todos los beneficios -el sector del supergás cobra aguinaldo doble, salario vacacional doble, productividad a nivel de rama, productividad a nivel de empresa- percibe entre US$ 60.000 y US$ 40.000 y pico al año. O sea, son salarios muy buenos. El otro día, yo hacía números y pensaba que esas dieciséis personas, con estos salarios, más los aportes a la seguridad social, implicaban, solamente en salarios, más de US$ 1.000.000 por año. Era un sector que creo tenía que ser reestructurado; era necesario reestructurarlo, y se intentaron todos los caminos. Como se explicaba, se trató de hacer unas bases en Salto, en Maldonado; se les ofreció residir ahí y pagarles todos los gastos, la vivienda, pero no hubo acuerdo. Se les ofreció hacer rotación de tripulación, es decir, que fueran dos de los trabajadores y rotaran, pero tampoco fue aceptado. Y bueno, se tomó una decisión empresarial que tenía que ver con la viabilidad de un sector, con la sustentabilidad, con el abastecimiento de la demanda. Ese cambio fue negociado hasta el final, cuando tuvo que tomarse la decisión que se tomó. Y cuando se tomó la decisión del cambio, se hizo con las mayores garantías, con el mayor apoyo a los trabajadores que quedaban sin trabajo y con la mayor seguridad posible.

Solange y Ricardo, que están en el tema, saben todo lo que la empresa ha hecho en capacitación y en apoyo a esos nuevos emprendimientos en materia de seguridad.

Quería dejar claros estos temas, que me preocupan porque de alguna manera me atañen más directamente.

Creo que con respecto al tema de la seguridad, Solange o Ricardo podrían explicar todo lo que la empresa ha hecho porque fue otro tema preocupante, dado que acá se habló de que se habían tomado medidas que habían puesto en peligro la seguridad de la planta y los trabajadores, lo que desmentimos en forma total y absoluta.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Agradecemos a la delegación por haber venido, por las explicaciones y por la ilustración de cómo funciona la empresa en general.

Quiero hacer dos consultas bien concretas.

Una tiene que ver con el rol de la negociación tripartita. Se afirmó que el tema del reparto a granel no correspondía a la negociación. A partir de esto me surgen dos preguntas. La primera es cómo evalúan ustedes la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la negociación en general. Y la segunda es por qué no se solicitó, en todo caso, que esto también entrara en esa negociación tripartita, sobre todo si venía -me dio esa impresión- algo estancada. A veces, un tercero ayuda a racionalizar las posturas.

La segunda consulta tiene que ver con los despidos. El sindicato dice lo mismo: fueron dieciséis despidos. La diferencia es que el sindicato dice que el que no estaba sindicalizado fue recontratado para otra tarea. Quisiera que nos aclaren ese punto.

Gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Buenos días. Doy la bienvenida a la delegación de la empresa.

Aquí se habló de los doscientos sesenta puestos, de las catorce plantas, de la estructura de la empresa, de los años que tiene y demás. También sé que hay una época de zafra. Por eso me gustaría saber cuál es la cantidad de empleos fijos y cuál es la cantidad de empleos zafrales.

Les explico que soy nuevo en esta Comisión. Yo no estaba cuando recibieron al sindicato. Leí la versión taquigráfica y es con lo que me manejo.

Veo que hubo varios intentos de negociación. El sindicato lo asume; hablan de todos los pasos, de la parte que fue escuchada o no en varias ocasiones; hablan de un crecimiento de 16%, un 6% más por encima del 10% que había crecido del resto del sector, con el tema de la pandemia y la nueva venta. Coincido totalmente con la competencia de mercado que tienen hoy con la energía eléctrica para la calefacción y el aire acondicionado, que le pasó por encima al gas, por la seguridad y demás.

En la reforma que se hace por el traslado de la planta, como bien dijo la abogada, se ofreció instalar un lugar en Salto y Maldonado para que el personal estuviera allí y se generara otro turno y demás.

Yo vengo del rubro marítimo, en el que no teníamos horario. Sabía que entraba a las ocho de la mañana, pero no sabía qué día salía de trabajar. Cuando uno asume el trabajo, asume también la responsabilidad que implica. No puedo dejar un barco con una toma de mar sin colocar, porque se me hunde el barco. Hay un tema de responsabilidad tanto laboral como empresarial. El trabajador, cuando asume ese trabajo, acepta la cantidad de horas que puede implicar, que es un beneficio para su bolsillo. La política que teníamos en el puerto era: *"Cuantas más horas extra, más grande es el sobre. La*

diferencia me la llevo para mi casa". Lo que me descontaba el Estado era un quilombo aparte. El tema monetario era ese: cuantas más horas, más plata llevo a mi casa.

Los trabajadores hablan de que una de las propuestas en la negociación fue la prima fija. Según la versión taquigráfica, dicen que ustedes ofrecieron una prima fija y que ellos decidieron plantear una prima por producción en lugar de esa prima fija, porque no sabían si la empresa podía llevarla adelante. Y en la negociación terminan resolviendo el pago por productividad.

Cuando llegan al 1º de enero sin posibilidad de solución, se hace la propuesta que fue negada. Ellos presentaron un proyecto con la prórroga que fue negada; eso ya me lo contestaron ustedes.

La pregunta es si la empresa solo encontró tres rutas para solucionar el problema del traslado. Estamos de acuerdo con que no hay ningún flete que pueda hacer largas distancias en un horario de ocho horas.

En el contrato de la empresa, ¿no se habla de la disponibilidad de horario que necesita la empresa al contratar a la persona? En el contrato que yo firmé en el puerto, decía que el horario era flotante; por más que se respetaban las 192 horas mensuales, era necesaria la disponibilidad de la persona. No sé si ustedes, estatutariamente, tienen algo de eso que los ampare en los contratos.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Agradecemos la presencia de la delegación.

Partimos de la base de no desconocer la historia y la importancia que tiene esta empresa en el desarrollo de este rubro específico durante todos estos años, ni tampoco el relacionamiento que han tenido con el movimiento sindical.

Varias de las cuestiones planteadas nos invitan a profundizar. Hace poco recibimos un informe de la reestructura del gas; supongo que es documentación que ustedes han visto. Allí se habla de los contratos y del vencimiento de los contratos de las plantas, que son propiedad del Estado y están en el ámbito privado en forma de contrato de alquiler.

Lo que nos preocupa tiene que ver con lo que han planteado los trabajadores. En este ámbito se nos trasmitió que se despidió a dieciséis trabajadores, a los que se les avisa de la noche a la mañana; incluso, algunos estaban de licencia y cuando se reincorporan a trabajar, se encuentran con esa situación.

A eso debemos sumarle lo que refiere a la seguridad, y en esa reunión expresamos nuestra opinión al respecto y que es un tema que nos preocupa. Se tomaron treinta trabajadores, o un turno más -no sé cuántos trabajadores son, pero hoy se habló de que habían treinta nuevos funcionarios-, y una de las preocupaciones de los trabajadores es que estos funcionarios que ingresaron no tienen la capacitación desde el punto de vista de la seguridad.

Por otro lado, conozco la reestructura que se viene haciendo desde el año 2018 a la fecha -que ustedes han venido relatando-, y comparto plenamente lo que refiere al trabajo del futuro y la necesidad de poder trabajar, inclusive en una matriz de riesgos y oportunidades, porque todas las empresas saben hacia dónde quieren ir y los avances tecnológicos que se requieren. Muchas veces, uno puede saber, con cierta anticipación, cuáles son esos puestos de trabajo que se van a destruir y cuáles son los nuevos que se van a generar. Por eso digo que el ámbito de la negociación tripartita es muy importante, porque permite adelantarnos a esa situación.

En el marco de las negociaciones que vienen teniendo con el sindicato y de lo que vienen pensando desde el punto de vista de la reestructura, ¿cuál será la realidad hacia adelante? ¿Qué será de la estabilidad laboral de los empleados actuales? Y no estoy

hablando de los dieciséis despedidos. Seguramente, si se va a seguir avanzando en materia de desarrollo tecnológico, en la búsqueda de mecanismos para reducir costos, va a haber algunos cambios, y eso empieza a generar cierto nivel de preocupación en los trabajadores.

Se nos informa por parte de los trabajadores que hubo un despido por notoria mala conducta; no sé si fue en los últimos días. Los trabajadores tienen otra visión frente al argumento de la empresa. Nosotros velamos por que la legislación y el cumplimiento en materia de libertad sindical y de derecho a la agremiación sean respetados en cada uno de los ámbitos.

Hubo dieciséis despidos. Según la información que tenemos, siete de esos trabajadores fueron reubicados. Algunos de ellos continúan haciendo la misma tarea. Entonces, no todos los trabajadores no querían hacer determinada cantidad de horas o no alcanzaban el reclamo que estaban solicitando en el marco de una negociación. ¿Por qué lo planteo? Porque siento que hay una contradicción. Resulta que algunos de esos trabajadores que no querían hacer determinada actividad, hoy la están haciendo -por lo menos, algunos de ellos- con el sistema tercerizado. Por un lado, se despide a estos trabajadores -se puede entender desde el punto de vista de la reestructura que está haciendo la empresa- y, por otro lado, se toman nuevos funcionarios. ¿Existe una bolsa de trabajo? ¿Esos trabajadores que han ingresado se han tomado de la bolsa de trabajo que tiene la empresa o vienen de otro ámbito?

Me queda claro que la propuesta de la reubicación de esos siete trabajadores la planteó la empresa, en el marco -supongo- de tratar de alcanzar algunas soluciones.

También nos gustaría conocer la opinión de ustedes en relación con la quita de subsidios.

SEÑOR PRESIDENTE.- En virtud del tiempo transcurrido y de que tenemos otra delegación esperando a ser recibida, quiero solicitar que contesten las preguntas en forma concreta.

SEÑORA FERREIRA.- En primer lugar, ratificamos que cesó el transporte de GLP y también cesaron los dieciséis trabajadores, afiliados y no afiliados, asignados a esa tarea.

Quiero aclarar que en Acodike hay una planta de envasado, un taller de reparación y recalificación de garrafas. Además, estaba el granel, que hacía el transporte de GLP en los camiones tanque. Ese sector se suprimió, y se despidió a los dieciséis trabajadores. Dos, tres o cuatro de ellos, -todavía no se sabe-, incluido un no sindicalizado, van a empezar a trabajar en una de las empresas que adquirió los camiones.

En segundo término, en planta debe haber más de ochenta trabajadores de Acodike propiamente, de los cuales más de setenta están afiliados, lo que demuestra que no hay ninguna persecución sindical. El resto es personal administrativo, llegando a alrededor de ciento treinta personas. Hay una serie de empresas vinculadas al sello Acodike que son totalmente independientes; quiero aclararlo. Todas las empresas de distribución y de transporte de supergás están en otro subgrupo de actividad en los Consejos de Salarios, con otros beneficios, con otros salarios, y son independientes. El transporte de GLP a granel lo va a hacer una empresa que gira como transporte de GLP, no como envasado de GLP, que es lo que hace Acodike.

Sí hubo dieciséis despidos y se les avisó cuando se tomó la decisión. Quiero aclarar que el turno que se creó no es para sustituir a esos trabajadores de GLP. Ese sector desapareció. Ese turno se creó porque se precisaba cumplir con la demanda de garrafas de supergás y un turno entero estaba de licencia. Un turno sale de licencia en enero, y casi todo el otro, en febrero. En el mes de febrero, cuando se suscitó el problema y había un solo turno trabajando que no hacía horas extras, se tomó personal. Primero se llamó a

los trabajadores de Acodike, para ver si querían hacer horas extras. Luego, se llamó al personal que estaba en la lista de espera, porque no hay una bolsa de trabajo, sino una lista de aptos. Aprovecho a aclarar que el sistema de evaluación se consensuó con el sindicato, y los que están en la lista dijeron que no iban a ir a cubrir, y entonces se tomó gente de otra empresa tercerizada para abastecer la demanda. No fue una sustitución del grupo granel.

Por último, quiero hacer una breve referencia al despido por notoria mala conducta. Desde el punto de vista jurídico, es un caso claro de notoria mala conducta. Se trata de un trabajador, delegado de seguridad -además- que, teniendo una carpa frente a la empresa, saca de su auto -está todo filmado- petardos con fuego y los tira hacia la planta. Eso es muy grave. Con esos petardos se lastimó a una persona, que tuvo que llamar a la emergencia móvil y fue atendida -tenemos las pruebas- y se rompió el parabrisas de un auto de otro trabajador. Además, se puso en peligro a muchos empleados. A la planta de Acodike no se puede entrar con celulares ni con ningún aparato que pueda significar riesgos. Por tanto, tirar petardos hacia la empresa fue un hecho muy grave, y por eso se le despidió.

SEÑORA APARIQUIAN.- En el lugar donde caían los petardos, los camiones tienen que portar un arresta chispas en el caño de escape, y las chispas que pueda emitir un caño de escape tienen un nivel de incidencia muy inferior a que caiga un petardo. Hay una disposición de Bomberos que dice que hay que respetar una distancia de doscientos metros en torno a la ubicación de la planta, y en ese caso se infringió esa norma. ¡Y era un delegado de seguridad, que la conoce!

Por otra parte, el supergás no tuvo subsidio en Uruguay hasta el año 2003. Ese año, el gobierno de turno entendió que debía haber una mayor competencia en lo que refería a la distribución. Entonces, da entrada a dos sellos más, y actualmente hay cuatro sellos distribuyendo. El problema es que hay que cumplir con todas las exigencias que tenemos en materia de localización en distintas partes del interior de la República y de las normativas de seguridad para distribuir las 100.000 toneladas. Hay que tener bases; cada una debe tener su expendio, y este debe tener equis cantidad de horas de atención al público. Todo eso generó un subsidio; es decir, la necesidad de cubrir ese costo. Nace ahí.

Como dije antes, el gas licuado tuvo una evolución creciente desde que nació hasta los años noventa y pico, pero desde el 2000 a la fecha, viene estancado, con tendencia a la baja.

Ya habíamos empezado a hablar con el gobierno del Frente Amplio, porque ese subsidio ya le preocupaba. El problema es cómo manejar el tema del subsidio, porque según nuestras cuentas, a Ancap le lleva entre US$ 30.000.000 y US$ 40.000.000. Somos conscientes de que las autoridades anteriores con una visión y éstas, tal vez con otra un poco diferente, querían y quieren eliminar el subsidio; eso significa pura y exclusivamente aumento de precio. Si el supergás aumenta de precio, como en cualquier producto, baja la demanda. Eso es lo que va a pasar. Entonces, para cuando baje la demanda más difícil será sostener las infraestructuras que debemos tener para llegar a todas las dependencias y las localidades.

La primera disposición de URSEA era que una localidad de más de 5.000 habitantes debía tener un puesto de venta. Esa estructura no se sostiene en la cantidad de kilos que se venden a nivel país. El tema del subsidio, que es un desafío que ya había planteado el gobierno del Frente Amplio y lo sigue planteando el gobierno de ahora, es algo que las empresas debemos tener en cuenta, porque deberemos plantearnos cambios y algunos formatos de flexibilidad.

En este caso particular, nunca se tocó algo que tuviera que ver con lo aprobado en los Consejos de Salarios, que han mantenido todos sus beneficios, como está previsto. Esto hace a un plus en productividad, que es algo que hemos dejado por fuera de los Consejos de Salarios, de mutuo acuerdo entre las partes, porque existía la necesidad de empezar a poner en la cabeza la flexibilidad. Entonces, esta discusión tiene que ver exclusivamente con eso, que está por fuera de los Consejos de Salarios. Acá no hubo ningún incumplimiento de lo que está dentro de los Consejos de Salarios.

A pesar de que esta situación es como la estamos diciendo, hay un tema que nos parece muy oportuno plantear a este nivel y en esta Comisión: todas las leyes laborales de Uruguay son demasiado rígidas como para que las empresas puedan enfrentar los desafíos que imponen los cambios de la matriz energética; supongo que en otras áreas pasa lo mismo. En nuestro caso, a ojos vista la matriz energética cambió. Cuando uno analiza la pendiente de demanda de GLP y de electricidad, se da cuenta de la diferencia que existe. Como dije antes, este sector se ha visto muy perjudicado en la demanda para calefacción. Además, debido a la introducción y a la versatilidad de los equipos de calefacción y aire acondicionado, mucha gente ha optado por la electricidad, en desmedro de nuestro producto.

En consecuencia, la estructura salarial que sustenta esta actividad va a cambiar. Va a cambiar porque, seguramente, va a haber una traslación. Lo que a nuestra empresa le interesa es estar activa y vigente en esa otra etapa; es decir que nos interesa poder participar en ella. Nosotros nos definimos como una empresa de proveeduría de energía; no decimos que somos distribuidores de gas licuado. Nosotros proveemos energía. ¿Qué quiere decir esto? Que en nuestro desarrollo también nos estamos acercando a otros productos que, tal vez, son más típicos de la electricidad. Me refiero, por ejemplo, a bombas de calor y a algunos otros elementos que están en superación y que van a seguir avanzando; eso lo tenemos muy claro.

Entonces, el apoyo de la Comisión sería muy importante en términos de la flexibilidad, a fin de sustentar una mano de obra con calidad, pero versátil, que pueda aceptar los cambios; esto nos parece fundamental.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes de continuar la sesión, les reitero -con respeto- a nuestros visitantes que sean concretos en sus intervenciones, porque tenemos otra delegación esperando y algunos diputados tienen otros compromisos.

SEÑOR CAPUTI.- Voy a tratar de dar algunas respuestas en la forma más concisa posible.

Daniel preguntó por el rol que cumplió el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en esta situación. El Ministerio ha sido muy diligente o, por lo menos, ha intentado recorrer varios caminos. Los negociadores nos han llamado varias veces para intentar buscar puestos de trabajo. A nuestro criterio, han cumplido su rol y han intentado buscar soluciones.

Además, nos plantearon algo a lo que se refirió Felipe: ¿por qué la decisión fue intempestiva? En este caso, también tuvimos que explicar la situación. La respuesta es, primero, que esta fue una decisión económica estratégica, que hace a la estructura de la empresa. Tuvimos que tomar esa decisión en forma rápida y, lamentablemente, no podíamos adaptarnos a los tiempos de la negociación sindical. Nos hubiera encantando hacer el proceso de la negociación sindical para llegar a una decisión estratégica económica de toda la empresa, pero la situación era apremiante. Básicamente, esa es la explicación de por qué tuvimos que invertir el orden y, después, tratar de solucionar lo relativo a los trabajadores.

En cuanto a los futuros puestos de trabajo, como dijo Graciela, ya que somos un grupo que suministra energía, estamos desarrollando otras áreas: gas natural, energía fotovoltaica. Eso ya se está desarrollando dentro de la empresa. También estamos buscando que nuestros trabajadores se capaciten para salir. Sin embargo, no entienden lo de salir de Acodike y trabajar en otra empresa del grupo; todavía no hemos logrado que entiendan, por ejemplo, que necesitamos instaladores y ya dejamos de precisar gente que trabaje en la planta.

Con respecto a la seguridad, aclaro que hay dos choferes por cada camión. No es que va uno y trabaja dieciséis horas; no es así. Esos trabajadores se turnan y duermen adentro de la unidad. Además, hay cuestiones de manejo que se están trabajando. Asimismo, con las personas que entraron a trabajar se hicieron cursos intensivos con técnicos IG3; es decir, con personal capacitado. No se deja tocar a nadie una máquina sin tener la totalidad del equipo de trabajo -se adquirieron equipos nuevos, uniformes y protección para covid y seguridad en general-,y nadie entró a la planta sin tener la debida instrucción, porque en una situación como esta no nos podemos permitir tener un accidente de trabajo al poner gente nueva.

Creo que respondí todas las preguntas.

SEÑORA FERREIRA.- Quiero aclarar que los contratos de trabajo no prevén ningún tipo de flexibilidad. Además, se trata de gente muy antigua en la empresa: todos tienen diez, quince o veinte años de trabajo. En la época en la que entraron creo que ni siquiera se firmaban contratos ni estaban en el tapete los problemas del mundo actual.

SEÑORA NETTO.- La URSEA es el organismo que nos controla. Durante el tiempo que trabajó el turno complementario -que fue suplantando al que estaba de licencia-, tuvimos los controles habituales de URSEA, y no nos llamó la atención por no cumplir. En varias oportunidades el organismo hizo los controles, y todo fue aceptable, aun estando el turno complementario.

Cabe precisar que en planta teníamos un técnico IG3 presente todo el tiempo, un tecnólogo mecánico, un técnico prevencionista, los mecánicos, los jefes, los asistentes y todo el grupo de la brigada, que colaboraron para que este turno funcionara de forma eficiente y segura; me parece importante reafirmar este punto.

SEÑOR CARTAGENA.- También quiero dar algunas respuestas puntuales, por ejemplo, a las consultas del señor diputado Sodano.

En cuanto a la cantidad de empleos, directa e indirectamente, Acodike emplea a alrededor de tres mil familias a nivel nacional. También es importante destacar que varias de las empresas que están vinculadas a la cadena de Acodike, pero por fuera de la empresa, son de exempleados. Precisamente, recién Marcelo hacía referencia a que en todos los nuevos negocios que generamos, siempre damos la prioridad a los empleados, para que pasen a ser emprendedores o empresarios.

Con respecto al crecimiento del GLP a que se hacía referencia según la versión taquigráfica, debe quedar claro que allí se habla de porcentajes. El porcentaje que creció fue el de la garrafa de 13 kilos y decreció el de gas a granel. Si analizamos los volúmenes, veremos que, en kilos, la caída del sector granel fue mayor que el crecimiento de las garrafas de 13 kilos.

En cuanto a las horas, como decía la doctora, pasar al sector granel de la empresa -después de cumplir con determinados requisitos- siempre se vio como un ascenso, como un premio. La realidad es que todo el mundo quería pasar a granel porque no estaba encerrado en una planta y podía salir a la calle, tener trato con el público y demás. A medida que esto fue creciendo, fueron aumentando las horas. Entonces, no había nada firmado.

La otra respuesta es para Felipe, y tiene que ver con la actividad en otro régimen, si antes no se llegaba con las horas extra y ahora sí. Debo decir que estas empresas transportistas ya lo hacen con el GLP. Entonces, tienen otros mecanismos de trabajo, y los trabajadores no tienen por qué estar a la orden a las 6 de la mañana, como expliqué hoy. Por ejemplo, algunos entran más tarde; está determinado en el régimen de trabajo o en los contratos que se trata de personal a la orden. En consecuencia, no hay necesidad de tenerlos desde determinada hora esperando que el cliente abra, y se optimiza el horario de carga y distribución. Ahí sí se mezclan choferes del sector granel y del sector garrafas.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Agradezco a la delegación por concurrir a la Comisión.

En realidad, no les voy a hacer ninguna pregunta. Simplemente, quiero decirles que como Comisión debemos escuchar las dos campanas. Los trabajadores vinieron aquí con una profunda preocupación por su fuente laboral, que es legítima y que nosotros, como legisladores, tenemos que escuchar y atender. Por eso, los invitamos. Ustedes han venido realmente muy preparados y con mucha información; eso habla muy bien de la empresa y de su organización.

Obviamente, acá no hay una cuestión de persecución sindical y las decisiones no se tomaron de forma arbitraria, sino que responden a una situación del sector, que tiene que ver con los costos. A veces, se deben tomar este tipo de decisiones, que no son de las más felices. Es evidente que las reestructuras en todas las empresas existen y se hacen por cuestiones económicas.

Así que les agradezco su comparencia y les reitero que nos han aportado muchos datos, que nos vienen muy bien para estudiar la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión les agradece su presencia.

(Se retira de sala la delegación de la empresa Acodike Supergás S.A.)

——Tal como hemos acordado extraoficialmente, se enviará la versión taquigráfica de la primera parte de la sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al sindicato de trabajadores de Acodike.

(Ingresan a sala integrantes del Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo)

——La Comisión da la bienvenida a una delegación del Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo, integrada por su presidenta, la señora Patricia Rodríguez, y su secretario, el señor Ricardo González.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- En primer lugar, damos la bienvenida a la delegación.

Los invitamos a raíz de los hechos acontecidos en los últimos días relativos a la decisión del PIT-CNT de suspenderlos. Considerando que esta central sindical agrupa a todos los trabajadores, nos preocupa enormemente esta situación. Creo que también tiene un tinte ideológico y que no se está cuidando el trabajo de los funcionarios policiales. A mí entender, esta es una medida un poco discriminatoria, que fue adoptada por una mesa representativa, y por lo que he leído ni siquiera sería acorde con lo que establece el artículo 24 del estatuto del PIT-CNT; es decir que no fue una resolución tomada adecuadamente.

Esto nos preocupa enormemente, y quisiéramos que ustedes nos contaran cómo fue que se llegó a esta situación. Entendemos que fue a raíz de un hecho que ya laudó la Justicia, que consideró que no hubo nada irregular de parte de los policías. Precisamente, nos preocupa que después de tanto tiempo el PIT-CNT haya tomado una medida, sabiendo que no hubo ningún inconveniente y que la Justicia ya había laudado.

También nos interesaría que ustedes nos contaran más sobre la situación laboral de los funcionarios policiales. He leído que sufren acoso laboral y sexual. Me parece importante que aprovechen esta instancia para trasmitirnos esas situaciones; esta es la Comisión en la que ustedes pueden expresarse, para nosotros estar al tanto y ver en qué podemos colaborar.

SEÑORA RODRÍGUEZ.- Primero que nada, debo decir que estamos agradecidos por que una Comisión como esta nos haya citado *motu proprio* para hablar de estos temas. Esto nos parece muy bueno, y que se involucren, aún más.

La verdad es que veníamos a la reunión con otro ímpetu, pero en el camino hacia aquí nos enteramos de que acaban de asesinar a otro compañero. Es decir que en tiempos donde se debate si el policía es un trabajador o no, los funcionarios policiales seguimos entregando nuestras vidas por la seguridad pública. ¡Qué dicotomía!

Entonces, vamos a hablar del tema que nos convoca, pero la verdad es que estamos conmovidos. Este hecho ocurrió hace un ratito, y nos está llegando toda la información; se trata de un compañero de treinta y dos años. Así que trataremos de hacer lo mejor dentro de nuestras posibilidades.

La situación del sindicato policial en la Central ha tenido un retroceso. Nosotros estamos en la Central desde el año 2010; no la integramos recién ahora. Además, los dirigentes que estamos somos los mismos y han ocurrido las mismas situaciones. Es más: han sucedido hechos mucho más graves que el que se invoca como, por ejemplo, lo del Codicén y alguna otra situación durante el gobierno pasado, en las que también se pudo demostrar -gracias a las cámaras- que las cosas no habían sido como se decía: no había habido tortura, etcétera. Por lo tanto, no es que no se hayan dado ni se sigan dando situaciones de esta índole en la vida del país. Nos parece que desde que hubo un cambio de gobierno, pasamos de una policía compañera a una policía represora, por decirlo en términos sindicales. Nos parece injusto, porque nosotros no hemos hecho nada que no esté acorde con lo que nos han enseñado en el PIT-CNT, que es defender a nuestros compañeros -a cualquier trabajador- cuando se los acusa de algo que no es justo

En este caso, hay dos hechos puntuales.

Uno de ellos es lo que sucedió en la Plaza Seregni, lo cual fue laudado por la Justicia. Fue un hecho considerado desde todas las miradas. Inclusive, en algún momento, la Institución de Derechos Humanos se deslinda, diciendo que no tiene denuncia para hacer al respecto, cuando, en realidad, se había manejado como bandera que la Institución iba a salir a decir que había habido represión y demás.

Por lo tanto, si después de que la Justicia se expide sobre un hecho no creemos en su palabra, ¿qué nos queda? No nos queda mucho. ¿Qué tenemos que hacer? ¿Tenemos que hacer asambleas para ver cuál es la posición con respecto a cada actuación de un policía? Nos parece que la garantía que tienen tanto la ciudadanía como el funcionario policial sigue siendo la Justicia.

Así que lo único que dijimos es algo que va acompañando el análisis que se hizo del caso. Los únicos que terminaron lesionados en ese suceso de la Plaza Seregni fueron tres funcionarios policiales, que después fueron asistidos. No hubo una sola denuncia de ninguna otra persona al respecto; no hubo ninguna persona que haya participado de ese evento y haya sentido que debía hacerlo; no hay denuncias.

Entonces, en realidad, nos pareció injusto manejar ese tema, porque estuvo muy claro y muy estudiado por parte de todas las autoridades.

De hecho, el sindicato policial nunca se expresa sobre un tema sin antes haber hecho un estudio al respecto, sin saber de primera mano qué pasó y qué no pasó. Nos asesoramos bien y cuando nos expresamos es porque entendemos que realmente los hechos sucedieron de esa manera, más cuando hay afiliados en el medio, porque tenemos otra manera de llegar con más información, inclusive.

Así que ese comunicado del PIT-CNT repudiando lo sucedido en la Plaza Seregni sale al ratito de que se produjo este hecho, sin ninguna investigación previa. Eso nos obliga, posteriormente, luego de saber cómo habían sucedido los hechos, a respaldar que no había habido represión, dado que la Justicia lo dictaminó así, y también porque lo pudimos corroborar con los compañeros, las filmaciones y todas las pruebas con las que se contó.

Creo que, en realidad, se buscaron excusas. Hay que aclarar que lo que pasó es una terrible noticia para el movimiento sindical; no es lo que piensa la mayoría de los sindicatos; son una minoría. Fue un día muy triste para el movimiento sindical. De hecho, es la primera vez que se toma esa decisión. Y si es por violación de estatuto, ¡si habrá sindicatos para sancionar prácticamente todos los días, porque de alguna manera no están de acuerdo y lo expresan hasta públicamente! O sea que no somos el único.

Lo otro que se manejó fue el tema de la LUC. Nosotros no salimos a hacer campaña en contra de la LUC; dimos libertad de acción a nuestros asociados para que votaran lo que les pareciera, pero no podíamos dejar de argumentar o decir que los artículos no fueron elegidos por una mesa representativa. Lo único que la mesa representativa condicionó o votó era si iba por toda la ley o por algunos artículos, pero sí hubo una comisión, de la cual no participamos, que se encargó de elegirlos. Entonces, nos pareció que un sindicato referente en lo que es la seguridad pública -en realidad, un sindicato y más, porque hay cinco sindicatos de la policía en el PIT-CNT, no solo nosotros- debería haber sido invitado para conocer su posición, sabiendo que muchos de los artículos relativos a la seguridad eran, precisamente, reivindicaciones nuestras. Entonces, ¿cómo íbamos a ir en contra de algo por lo que habíamos peleado durante años? Lo que dijimos fue eso: no salimos en contra, pero no nos parece que esa sea la manera de elegir los artículos, ni que la elección de esos artículos implique más garantías a nuestros trabajadores, pero obviamente no nos metemos a decir si hay que votar o no, porque los demás sindicatos sabrán si es bueno o no para ellos lo que trabajaron. No creo que a ningún sindicato se le elijan los artículos, pasando por encima de ellos, sabiendo que son reivindicaciones.

Así que, en realidad, no vemos que haya violación a algún artículo del estatuto del PIT-CNT. De hecho, varios trabajadores agremiados y sindicalistas nos llamaron para decir que había habido una violación del estatuto, con una votación que no era apropiada, por el tema, y porque tampoco tenía la cantidad de votos que debería tener para una sanción de esa magnitud.

Hoy, en el Secretariado Ejecutivo habrá dos revisaciones. Primero, Adeom anunciará que va a impugnar su voto; si bien no se puede, dejará de manifiesto que ese no era el voto que iba a dar en la Mesa con respecto a este tema. Por otro lado, COFE pedirá la nulidad del evento por sentir que se violó el estatuto.

Eso es lo que tenemos hasta ahora.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Bienvenidos.

Voy a ser breve.

Para mí es importante la presencia del sindicato policial, o de uno de ellos, en esta instancia. Para mí es importante que los trabajadores de la rama que sea tengan representantes democráticamente elegidos, y es importante que los trabajadores en sus

ámbitos solucionen sus diferencias. El sindicato policial está dentro del PIT-CNT; fue suspendido. En tanto y en cuanto esas cosas están en un estatuto, todo lo demás es opinable. Entonces, hasta ahí llego con esa situación y está en los trabajadores solucionarla.

Necesariamente y por tener buena memoria, tengo que ir hacia fines de los ochenta, cuando un germen de policías democráticos también quería su sindicato; cuando por ahí, por Radio Patrulla, en Luis Alberto de Herrera y el arroyo Miguelete, se hacía una especie de cantón, sobre todo de trabajadores de Radio Patrulla. En ese momento, los que éramos jóvenes y adolescentes, trabajadores y estudiantes, estábamos nucleados en la Coordinadora Anti Razias. Casi en el mismo momento en que estábamos luchando contra las razias del gobierno de Sanguinetti y del ministro Marchesano, surgía ese primer germen de sindicato de policía. Y no es una contradicción ni una dicotomía; eran momentos muy especiales, que hay que haberlos vivido para poderlos cantar.

Recuerdo frases de aquel diputado en ese momento, que después fue senador, Millor: *"Esto se arregla con trescientas bajas".* Les recomiendo ir acá abajo, donde hay un archivo precioso de la prensa, todo digitalizado, donde están esas expresiones; creo que podría ser en *El Diario* de la noche, si mal no recuerdo, que leí un reportaje de ese tipo hace un tiempo.

Han cambiado los tiempos. Hoy en día, la discusión no es la represión contra los trabajadores policiales, sino dentro del seno de los trabajadores. Entonces, entiendo que estos tiempos son mejores que aquellos, que la generación de policías de hoy tiene una conciencia más colectiva de lo que es la lucha del pueblo, en tanto y en cuanto entiendo también las contradicciones de su accionar en la calle y la necesidad que hay en la ciudadanía de que la Policía exista, que tenga un rol amigable, de orden y, sobre todo, de estar inserto en la problemática del pueblo.

Así que más allá de que no opino acerca de cómo van a solucionar esto, me quedo con lo primero que dije: el sindicato policial está dentro del PIT-CNT, lo que se aplicó fue dentro de los estatutos y espero que de las soluciones que se planteen se tome la mejor para todos ustedes.

Usted, Patricia, comenzó su intervención dándonos la triste noticia de un trabajador de la Policía asesinado. Quizás, eso sea lo que más nos deba movilizar a todos los uruguayos y las uruguayas: la vida. No hay sustituto; no hay forma de ver el orden público, la convivencia, sino es con la salvaguarda de la vida.

Bienvenidos.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- No quiero hacer mías las palabras del encuadre; las rechazo en forma y contenido. No me parece una buena forma de encuadrar esta instancia. Eso no quita que sean bienvenidos y bienvenidas.

También quiero manifestar solidaridad y tristeza por el trabajador asesinado. Cualquier asesinato es horrible, y más dentro de su área de trabajo. Sé que la Policía tiene especificidades que hacen que la tarea sea realmente ardua.

Con respecto a los sucesos dentro del PIT-CNT, suscribo totalmente la postura del diputado Otero. Es una organización social con sus reglas, su democracia interna; fue una y, como ustedes están adelantando, puede llegar a ser otra. Creo que este ámbito no tiene más que ser expectante.

Cuando digo que son bienvenidos estoy hablando en serio, porque creo que le podemos sacar mucho jugo a esta instancia, a este intercambio. Se habló de acoso laboral, de dificultades por ese lado. Estaría bueno que se extendieran al respecto; me gustaría escucharlos, porque es propio de esta Comisión lo que sucede en los trabajos.

Quiero aprovechar esta instancia para preguntar cómo evalúan, tras seis meses o un poquito más de aplicación, los cambios en los procedimientos policiales, contenidos en la Sección I de la Ley de Urgente Consideración. A muchos nos generaba incertidumbre cómo se aplicarían algunas cuestiones que paradójicamente tienen que ver con el mundo laboral, como la disolución de piquetes o la intervención en conflictos laborales. En el momento en que discutimos eso en esta Casa, no quedaba claro quién toma esas decisiones. Seguramente, al haberse ejecutado esa normativa ya hay ejemplos de quién las tomas, es decir, si es la Policía, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Poder Judicial. Hicimos estas preguntas en su momento, antes de la votación, pero no obtuvimos respuesta. Capaz que ahora, desde su experiencia, que es valiosísima, pueden echar luz sobre estas cuestiones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes que nada quiero expresar mi solidaridad con este nuevo hecho lamentable, que se suma a otros, como la agresión a otra compañera en Rocha. Entiendo -estoy hablando a título personal- que lo ocurrido no tuvo la condena que correspondía, por una razón, quizás mucho más ideológica que por lo que realmente importa, que es el hecho de que un trabajador fue atacado; hoy, otro trabajador fue muerto.

Como legisladores, tenemos la obligación de entender que quizás muchas veces hay condiciones o circunstancias que se dan dentro de un marco legal o que están contempladas desde el punto de vista formal y, sin embargo, no nos podemos quedar callados. Por ejemplo, cuando se despide a alguna persona, sabemos que formalmente el empleador puede hacerlo, pero dentro de nuestras posibilidades les damos la oportunidad de recibirlos para que tengan la instancia de comunicar su situación actual.

Lamentablemente, lo que trascendió es una situación que nosotros creemos que raya en algo que no está bueno, confundiendo el sindicato con lo político partidario. Como decían los colegas, quizás, es un tema interno, de lo que se vivió o no. Desde mi época de estudiante siempre entendí que los sindicatos son para defender a los estudiantes y a los trabajadores y que los temas políticos se laudan en otro lado.

Desde ese lugar, hoy vengo a consultarles a ustedes en relación a la situación que vivieron en estos últimos días, principalmente, cuál ha sido el respaldo que han tenido de otros gremios, que también forman parte del PIT-CNT y que, como decían, han ido cambiando su postura y han pedido rever la decisión.

Si bien es cierto que existe una declaración de la central sindical en relación a derogar determinados artículos de la Ley de Urgente Consideración que fue votada en esta Casa, nos llama la atención que cuando se está hablando de temas de seguridad no se los haya consultado a ustedes como miembros del PIT-CNT. Me parece que está bueno hablarlo, porque para nosotros es importante manejar la información. No estamos en la interna y no lo sabemos, pero también es bueno escuchar las dos campanas, como siempre intentamos hacer desde acá. Así que seguramente tendremos una instancia con el PIT-CNT para que puedan dar su punto de vista.

Me parece importante que puedan explicar cómo ha sido el comportamiento de los otros sindicatos que forman parte del PIT-CNT ante esta circunstancia. Lamentablemente, tampoco queda claro si está bien o mal desde el punto de vista formal, porque se tomó una decisión y ahora se está buscando la forma de reverla.

Desde ese lugar, queremos dejar abierto el vínculo en esta Comisión, que es una Comisión de la Casa de la democracia, donde todo el mundo está autorizado a venir a hablar y donde ninguna voz vale más que otra. Es bueno destacar esto y que lo sepan tanto ustedes como el PIT-CNT. Acá no hay ningún partidarismo por uno o por otro; esta instancia nos da la posibilidad de tener toda la información arriba de la mesa para, en

definitiva, dentro de nuestras posibilidades, tomar alguna determinación que ayude a que una relación de este tipo funcione como corresponde.

Reitero mi solidaridad por el compañero de ustedes muerto hoy.

Estamos a las órdenes.

SEÑORA RODRÍGUEZ.- Voy a contestar al diputado que nos dijo que vayamos a leer la historia de lo que fue la sindicalización de la Policía. Quiero decirle que no necesitamos leerla; la conocemos perfectamente, desde los tiempos de Dodera; sabemos lo que se vivió. De hecho, cuando empezamos a trabajar como policías, tanto quien me acompaña como yo, que tenemos más de dieciséis años en la Policía, ganábamos $ 5.000 y no teníamos derecho a nada. O sea que no nos tienen que contar lo que pasaba en ese entonces porque ya lo sabemos.

Conocemos también la historia de la Policía por tratar de dignificar su tarea y de alguna manera buscar una herramienta válida para hacerlo. En este caso, se logró a través de la herramienta sindical.

Voy a entreverar un poco las respuestas.

En un régimen vertical como el del instituto policial el trabajador pocas veces tiene alguna herramienta para defenderse fehacientemente. Si bien estaba Asuntos Internos, a veces, el jefe que era denunciado se enteraba antes de que la investigación avanzara. Obviamente, si se trataba de un amigo o compañero de trabajo, se le avisaba: *"Mirá que fulanito te denunció".* Entonces, aquellos trabajadores que se animaban a denunciar malos tratos, corrupción, acoso sexual o laboral o cualquier otra situación no tenían mucha protección.

Con la herramienta sindical se fue logrando un canal, a través del cual el trabajador pudiera sentirse identificado con sus pares y, a su vez, tuviera protección tanto para denunciar situaciones de corrupción interna, que se dan muy a menudo; obviamente, no trascienden porque son investigaciones dentro del instituto. Pero nosotros siempre estamos colaborando para que sea un instituto que se autodepure, como le pasa a la Policía.

En cuanto a las situaciones de acoso laboral, en el caso de las mujeres, se dan a raíz de situaciones de acoso sexual, por esa verticalidad que tenemos en el mando. Cuando no acceden a lo que se les pide, comienza el acoso laboral, que se manifiesta en cambios de turno, cambios de los horarios y lugares de trabajo, persecución de todo tipo. Muchas de las compañeras se terminan enfermando psicológicamente; otras se animan a denunciar y otras no porque, a veces, eso les trae más dificultades que soluciones. Todavía tenemos un debe grande en ese sentido, así como en violencia doméstica, que es uno de los flagelos más grandes que tenemos en este momento dentro del Ministerio del Interior. Tenemos cantidad de compañeros atravesando situaciones de violencia doméstica, algunos siendo los que la ejercen. Entonces, ahí tenemos que trabajar mucho.

También es verdad que hay muchísimas denuncias que son falsas. Como se sabe, denunciar a un policía -incluso, previamente a la investigación- implica que sea sancionado, desarmado, etcétera, y eso le trae muchos inconvenientes al funcionario, sobre todo de índole económica. No puede hacer el servicio 222, no puede trasladarse en ómnibus, uniformado, porque tiene que trabajar igual, pero de civil. Que desarmen a un policía es como que le saquen la cuchara a un albañil. Es una herramienta de trabajo fundamental para nosotros.

Hoy en día hay un departamento de género que trabaja en coordinación con el sindicato. Gracias a esa interrelación que se da, podemos dar transparencia y protección a la funcionaria para que pueda animarse a denunciar y no sufrir todas las persecuciones.

Hay un protocolo dentro del Ministerio del Interior que el sindicato vela para que se aplique; hay que convencer a la víctima que denuncie y que se proteja.

Habría que ver los casos que son denuncias infundadas o falsas, para darle garantías al trabajador, que se pueda defender a tiempo y no tener esas injustificables sanciones, a pesar de que no se comprueba su culpabilidad. Además, deberíamos abordar el tema de los que ejercen la violencia doméstica, si deberían o no permanecer, mientras que esté el proceso, en tareas administrativas, dado que puede ir alguien que esté padeciendo esa situación y que la atienda esa persona. Hay muchas contradicciones para trabajar.

El sindicato ha sido tan importante que ha humanizado la Policía. Antes del sindicato, el único que podía salir a los medios era el ministro de turno o las fuerzas políticas. Nosotros, de hecho, tenemos prohibido por la Ley Orgánica realizar expresiones públicas de cualquier tipo. El único que puede hacerlo es el sindicato. Por lo tanto, darle voz a un trabajador históricamente denostado, discriminado e incomprendido, es un gran logro.

Es un sindicato particular porque tenemos nada más y nada menos que la seguridad pública dentro de lo que es nuestra misión. También es particular porque ha decidido ser un sindicato totalmente apolítico. No militamos para ningún partido político y tratamos de que las ideologías o pensamientos de cada uno no condicione nuestra conducción dentro del sindicato. Eso lo mantenemos al margen, independientemente de que entendemos que en la central, en el PIT-CNT, existen muchas ideologías; todas han convivido históricamente en una unidad que se trata de preservar.

Ayer, un compañero me decía: *"Capaz que cuando vos cuestionás que es un hecho ideológico, porque son policías y no por otra cosa, no se entiende bien".* Entonces yo le contesté lo siguiente. La sanción desde el estatuto del PIT-CNT tiene un argumento que se está utilizando mal, primero, porque se nos aplica una votación no válida por un artículo que no violamos. En realidad, el estatuto aquí no influiría.

Por otra parte, obvio que el PIT-CNT tiene identidad y diversas ideologías que lo integran, que lo deberían hacer plural e inclusivo en la diversidad. Nadie cuestiona eso. El tema es cuando esas ideologías separan, dividen y no son tan inclusivas; más bien intolerantes y discriminadoras, ya sea por pensamiento o labor que se ejerza. Ahí es cuando pierde su esencia.

La mayoría de los sindicatos apoya al sindicato policial. A veces las minorías hacen mucho más ruido o a veces lo negativo es lo que trasciende más. Una discusión en la interna del PIT-CNT debería ser hasta cuándo estos grupos pueden marcar la conducción de esas mayorías. Capaz que es medio entreverado. Existen grupos que ideológicamente son sesgados y tienen problemas solo porque somos policías; no porque hayamos violado un artículo del estatuto, sino solo por el hecho de existir como policías. Esto se da a tal grado que en las mesas representativas generalmente nos dicen que no nos pueden llamar ni de trabajadores. O sea, hay una concepción fuerte hacia la postura de que no aceptan al policía como trabajador, aunque no necesitamos que nadie nos otorgue ese título. No hay nada que el sindicato policial pueda hacer para revertir algunas cabezas que quedaron en algunos años oscuros, y nosotros no tenemos por qué cargar con esas mochilas. Se lo hacemos saber, pero hay gente que no evoluciona y creo que la Policía sí ha evolucionado. El hecho de que tenga un sindicato, se pueda plantar acá y pueda defender a sus trabajadores, tan dignos como cualquier otro trabajador, es un avance y ha sido una evolución histórica dentro de la Policía y dentro de la sociedad. Es un problema más bien de ellos que de nosotros; por eso no presentamos ninguna resolución para que den vuelta la votación. Nos parece que es algo que tienen que debatir ahí adentro las personas que tienen ese problema, y no nosotros.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLO.- Bueno, Patricia, queda clarísimo. La verdad es que quiero felicitarte porque como mujer y como policía imagino que tu lucha ha sido muy importante. Habrás tenido que atravesar muchísimas barreras y la verdad es que eso habla de tu enorme valentía y vocación por lo que haces.

También los quiero felicitar porque que se hayan sindicalizado habla muy bien de ustedes. Celebramos que existan los sindicatos, eso fortalece a nuestra democracia. Pero nos preocupa cuando se nota -es evidente y quedó visibilizado a raíz de esta situación ocurrida con el PIT-CNT- que siguen siendo discriminados por ser policías, por ser milicos, y por tener un tinte ideológico -como bien dijiste, de años oscuros- que no se adecuan a la realidad.

La idea de que ustedes vinieran a esta Comisión fue para que plantearan estas situaciones, que evidentemente no son de ahora, que vienen desde hace muchísimos años. Nosotros, como legisladores, tenemos la obligación de escucharlos porque son trabajadores; tenemos que velar para que sean tenidos en cuenta y no sean discriminados.

Quisiera saber qué respuesta han tenido del actual Ministerio del Interior; si han tenido respaldo, si han tenido apoyo. ¿Cómo se están manejando con las nuevas autoridades?

Gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- En cuanto al tema presupuestal, el 11 de setiembre en Comisión de Presupuestos dijeron que estaban en desacuerdo con la ley de presupuesto y lo tomaban como un golpe al mentón. Quiero saber si han tenido algún avance, si creen que van a verse afectados en el salario, tal como lo plantearon el 11 de setiembre.

Por último, una vez más, quiero manifestar la alegría de que estén acá. Espero que la visión de estar en colectivo siga ganando a la individual.

Gracias.

SEÑOR GONZÁLEZ.- En cuanto a cómo actuamos desde que se aplica la ley, no he sentido que se haya tenido que aplicar por ocupaciones. Es bueno aclarar que somos auxiliares de la Justicia. Cuando se dan hechos de esa magnitud, lo que hacemos es enterar a la Justicia, a un fiscal, y este es el que va a disponer qué se hace y qué se deja de hacer. Nosotros no nos podemos salir de lo que es lo nuestro: auxiliares de la Justicia. Cuando hay órdenes, se cumplen. Repito: desde que se aplicó la ley hasta ahora, no he sentido que se hayan tenido que hacer desocupaciones.

Por otra parte, quiero señalar que tenemos diálogo con el Ministerio. Obviamente, no es el mismo diálogo que teníamos con el Ministerio anterior; a veces lo contamos como anécdota en la interna, pero para poder tener una reunión con el ministro teníamos que recorrer todo el Uruguay; sabíamos que el ministro iba a Salto y allá íbamos para que nos viera. Le ganábamos por cansancio para que nos recibiera. Actualmente, hay diálogo y el ministro públicamente ha dado su respaldo a la Policía. Celebramos eso. Obviamente, en muchas cosas vamos a coincidir con el Ministerio y cuando no sea así, lo vamos a hacer notar.

Por otro lado, hoy el 80% o el 90% de los policías nacieron desde la década del ochenta en adelante. Yo llevo veinte años de servicio y nací en 1982. Entonces, cuando nos pasan facturas viejas de épocas oscuras -nos ha pasado con el PIT-CNT y en diversos lados-, es jodido porque es cargar mochilas que no tenemos por qué llevar. Seguramente, si queda gente de la década del ochenta hacia atrás, es muy poca y cando pasan esas facturas es bravo.

La Policía ha evolucionado. Creo que en los últimos diez o quince años han entrado más de diez mil policías y se han ido formando con un sindicato. Hace doce años que existen los sindicatos policiales. Por tanto, estos policías que han ingresado saben que hay un sindicato que cuando necesitan algo está para apoyarlos. Podrán estar de acuerdo o no en el PIT-CNT, pero nosotros siempre vamos a respaldar a nuestros compañeros. Esa es la filosofía del sindicato; lo aprendimos ahí adentro: respaldar al compañero.

SEÑORA RODRÍGUEZ.- Quiero decir que seguiremos trabajando por esa unidad, para que no se quiebre dentro del PIT-CNT, pero también por la dignificación de nuestra tarea y el respeto hacia nuestro trabajadores.

Hay que reconocer algo también: si nos quisieron hacer un mal, nos terminaron haciendo un bien. Es impresionante la cantidad de gente que se ha comunicado con nuestro sindicato para darle apoyo y solidaridad. Sabíamos que era un sindicato querido porque lo sentíamos en la calle, en lo cotidiano, pero nos sorprendimos de cuánto.

Además, quiero agradecer a los dirigentes de diferentes sindicatos que están peleando para revertir algo que fue una muy mala decisión y que, en realidad, al único que dejó mal parado fue al PIT-CNT.

Por otra parte, hay que trabajar mucho en vivienda. Existe una situación complicada al respecto. Hoy me decían en una radio: *"Pero ustedes reprimen a los pobres".* Digo: nosotros somos los mismos pobres. También nos dicen: *"Reprimen a gente de los asentamientos".* Tenemos dos mil policías viviendo en los mismos asentamientos. O sea, no vivimos en barrios privados; vivimos con los mismos trabajadores que la luchan todos los días y estamos del lado del ciudadano.

Creo que el sistema político debería trabajar en que es un bastión muy importante la Policía para la política porque siempre da para pegar, para sumar o para restar. Pero instalar un relato de que ahora tenemos una Policía que cambió, que es represora de los pobres y de los jóvenes y que no respeta los derechos humanos, es totalmente falso.

De hecho, desde la aplicación de la LUC hasta ahora, no hay una sola denuncia o un solo policía que haya sido procesado o investigado por algo que tenga que ver con potestades que le da la Ley de Urgente Consideración y la haya utilizado mal.

Por lo tanto, a veces el relato no coincide con la realidad. A veces se dice que hay cientos de denuncias de abuso policial, pero en la Justicia no hay ninguna. Entonces, una cosa es el relato, lo que sale en las redes, y otra es la realidad.

Estamos todos los días con los trabajadores, tenemos más de veinte grupos de WhatsApp. Desde la Guardia Republicana, que es la unidad más represiva, hasta el Hospital Policial, que son médicos y enfermeros, no vemos un solo comentario de un compañero que diga: *"Hoy estoy feliz porque voy a salir a reprimir o a pegarle a alguien".* Eso está en el subconsciente de gente que no evoluciona, como sí lo hizo la Policía Nacional.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Funcionarios Policiales)

——Tal como acordamos extraoficialmente, se enviará la versión taquigráfica de esta parte de la sesión al PIT-CNT y al sindicato.

Se pasa a considerar el asunto que figura en cuarto lugar del orden del día: *"Teletrabajo. Se establecen normas para su promoción y regulación".*

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Me parece que sería importante convocar al PIT-CNT para que nos dé su opinión y haga sus aportes con

respecto a este proyecto. Recordemos que en esta Comisión el PIT-CNT nos había solicitado un plazo de noventa días para expedirse sobre el teletrabajo. Sería bueno saber si han avanzado en la consideración de este asunto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si están de acuerdo, citaremos al PIT-CNT para que nos dé la opinión a la cual se había comprometido con respecto al proyecto de teletrabajo.

(Apoyados)

——En consecuencia, propongo posponer el tratamiento de este asunto para la siguiente sesión.

(Apoyados)

——No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

